

## La situación social de las trabajadoras domésticas y la regulación legal de sus condiciones de trabajo

POR ENRIQUE CATANI (\*)

### Resumen

El mapa del trabajo doméstico remunerado. La regulación legal del trabajo doméstico remunerado. Las justificaciones tradicionales de la exclusión de las trabajadoras domésticas de las regulaciones laborales generales. La exclusión de las trabajadoras domésticas de las regulaciones laborales generales vista desde una perspectiva de clase y de género. El control de constitucionalidad de las normas que rigen el trabajo doméstico y la aplicación de la doctrina de las distinciones sospechosas. Los proyectos de reforma legislativa. La invisibilidad del trabajo doméstico en el estudio y la divulgación del Derecho del Trabajo.

**Palabras clave:** mujeres - trabajo doméstico - regulación legal - condiciones de trabajo

### **The social situation of domestic workers and the legal regulation of working conditions**

### Abstract

The map of paid domestic work. The legal regulation of paid domestic work. The traditional justifications for the exclusion of domestic workers in general labor regulations. The exclusion of domestic workers of labor regulations since a perspective of class and gender. The control of constitutionality of the rules which governing paid domestic work and the application of the doctrine of suspicious distinctions. The projects of legislative reforms. The invisibility of paid domestic work in the study and dissemination of Labor Law.

**Key words:** women - domestic work - legal regulation - working conditions

### Planteo

Me propongo formular algunas reflexiones sobre un tema que es poco frecuentado en los debates del Derecho del Trabajo, pero que posee una importancia muy significativa en la realidad social: el servicio doméstico remunerado.

Es fácil advertir que, en nuestra disciplina, suele abordarse el tema exclusivamente a partir de su regulación normativa e incluyéndolo en la categoría más amplia de los “estatutos especiales”. Entiendo que ese enfoque adolece de dos problemas.

El primero de ellos es que reproduce la invisibilización que el tema padece en los demás ámbitos. En efecto, al homologarlo con los restantes casos de “estatutos especiales” se pasan por alto algunas características muy específicas y determinados problemas muy puntuales que no se observan en otras actividades reguladas mediante un estatuto. Del mismo modo, su tratamiento en esos términos (como uno más de los muchos estatutos especiales) connota una idea de que se trata de un fenómeno marginal o, al menos, de magnitud más bien modesta en la realidad social.

Intentaré, en consecuencia, abordar el tema desde un enfoque diferente.

### El mapa del trabajo doméstico remunerado

En este trabajo utilizaré las expresiones “servicio doméstico” y “trabajo doméstico” en el sentido corriente, independientemente de lo que dispongan las regulaciones normativas; es decir que me referiré a las relaciones de trabajo remunerado prestadas por una persona en favor de otra —independientemente de la naturaleza de la actividad—.

---

(\*) Docente de Derecho Social, Catedral I., Facultad de Cs. Jurídicas y Sociales. UNLP.

dientemente del tiempo de duración de los servicios—, que se desarrollan en el ámbito del hogar del empleador y que se relacionan con tareas reproductivas (1) y de cuidado.

El servicio doméstico representa el 8% del total de ocupados y el 10,4% del total de trabajadores dependientes. Es decir que, lejos de ser un fenómeno marginal o de dimensiones modestas, aparece como una realidad cuantitativamente muy importante en el mundo del trabajo (es, por ejemplo, cuatro veces más significativo que el trabajo rural, que sólo abarca un 2% de los ocupados, es cuantitativamente más importante que el transporte y las comunicaciones que abarca un 7% de los ocupados y posee la misma magnitud que la construcción y la enseñanza).

#### **Ver Gráfico 1. Personas ocupadas según ramas de la actividad.**

Estos datos se vuelven mucho más significativos todavía si recortamos por sexo la población ocupada y analizamos exclusivamente el universo de trabajadoras mujeres. Encontramos entonces que de un total de 3.918.000 mujeres que trabajan, 991.000 son empleadas domésticas, lo que representa un 23,25% del total.

#### **Ver Gráfico 2. Porcentaje de trabajadores del servicio doméstico sobre el total de trabajadores dependientes discriminado por sexo.**

El recorte de las estadísticas por sexo muestra otros datos especialmente relevantes, ya que se trata de una actividad económica feminizada prácticamente en su totalidad. La proporción de trabajadoras mujeres ocupadas en esta actividad alcanza el 97,6% del total, aunque —como bien se indica— *“Si se toma el servicio doméstico en sentido estricto, considerado el tipo de tareas desarrolladas y no ya la distribución por ramas de actividad, el total de ocupadas en estas tareas son mujeres”* (Contartese y Maceira, 2005:152)

#### **Ver Gráfico 3. Índice de presencia femenina en porcentaje sobre el total de ocupados discriminado por actividad económica.**

Los salarios de las trabajadoras domésticas son los más bajos de la pirámide salarial e incluso son muy inferiores a los que se pagan en el ámbito rural. El promedio salarial de la actividad alcanza apenas al 30,6 % del promedio general (y al 34 % del promedio salarial de las trabajadoras mujeres) (2). La mayoría de las trabajadoras domésticas son pobres (71%) y en muchos casos, migrantes (41%).

En conclusión, el mapa del servicio doméstico en el país nos revela que se trata de una actividad económica cuantitativamente muy importante, feminizada en términos prácticamente absolutos, que ocupa mayoritariamente a mujeres ubicadas por debajo de la línea de la pobreza, con ingresos notoriamente inferiores a las demás actividades y con una importante presencia de trabajadoras migrantes.

#### **La regulación legal del trabajo doméstico remunerado**

La regulación normativa del trabajo doméstico remunerado data de 1956 y (a excepción de los aspectos previsionales) no ha experimentado cambios de importancia desde entonces. No ha sido afectada por la sanción de la ley de contrato de trabajo -1974-, que expresamente previó la exclusión de las trabajadoras domésticas de sus disposiciones (art. 2 inc. b).

El estatuto en cuestión (regla estatal 326/56) contiene además una exclusión importante: sólo se encuentran comprendidas en sus disposiciones las empleadas domésticas cuya prestación de servicios cumple con un triple requisito temporal, que trabajen al menos un mes y que su jornada abarque al menos cuatro horas diarias y cuatro días por semana.

Las trabajadoras domésticas cuya prestación no cumpla con los tres requisitos temporales apuntados (que son acumulativos) se encuentran excluidas del estatuto y —según los criterios jurisprudenciales—

---

(1) Adopto aquí el concepto de tareas “reproductivas” en el sentido de aquellas que contribuyen principalmente a reproducir la fuerza de trabajo (Pautassi y Rodríguez Enríquez, 2004: 5).

(2) Esta brecha salarial se explica —en parte— porque el 46% de las empleadas domésticas cobra una remuneración menor a la que establece la normativa aplicable al sector.

ciales mayoritarios y tradicionales— no se encuentra alcanzada por ninguna norma protectoria de ninguna naturaleza (3).

No me demoraré aquí en un análisis de las disposiciones que contiene el estatuto, las que son suficientemente conocidas. Bástame decir que los derechos que reconoce a las trabajadoras domésticas son notoriamente inferiores a los contenidos en la normativa general e incluso también a los contenidos en otros estatutos que también han sido dictados a la baja de las regulaciones generales.

#### **Ver 4. Cuadro comparativo de los derechos reconocidos en diferentes estatutos legales**

En todos los institutos sujetos a comparación, la regulación del servicio doméstico es notoriamente menos protectoria no sólo que la regulación general, sino también que la prevista para los otros estatutos dictados a la baja de la regulación general (obreros de la construcción, peones rurales). Los institutos comparados en el cuadro son sólo algunos, pero si se ampliare la lista la conclusión no se modificaría ni siquiera mínimamente.

Puede afirmarse entonces que la regulación legal del trabajo doméstico es la menos protectoria de todas las regulaciones laborales vigentes en el país. Esta característica se verifica tanto si comparamos globalmente las normas como también si comparamos una a una las regulaciones de los institutos del derecho del trabajo que contiene. Es más, puede afirmarse también que cada instituto del derecho del trabajo, individualmente considerado, es siempre regulado en su forma menos protectoria en el estatuto del servicio doméstico. Es decir, no existen vacaciones menores, jornada más ilimitada, sueldo mínimo más bajo, etc. que las normadas para el servicio doméstico.

En materia previsional, el régimen sí experimentó una modificación central y muy positiva a partir de la sanción de la ley 25.239 que reglamentó un régimen especial de seguridad social para las trabajadoras domésticas.

El régimen —y sobre todo sus reglamentaciones posteriores— prevé un sistema muy simplificado de registración y pago de los aportes (sin dudas el más sencillo de los existentes en la actualidad). Se eliminan todos los requisitos de inscripción, tanto para el empleador como para la trabajadora y solo se requiera que esta última posea número de cuil. El registro en las bases de datos de los organismos previsionales se lleva a partir de los pagos efectuados, los que se pueden efectuar de diversas maneras (incluyendo las redes rápidas de pago) completando un formulario muy sencillo que se obtiene en internet.

Una de las innovaciones centrales de este régimen simplificado es que abarca también a muchas empleadas domésticas que se encuentran excluidas del estatuto, toda vez que prevé la inclusión de todas las que trabajen más de 6 horas semanales.

La implementación de este sistema sin dudas contribuyó a que la tasa de trabajo en negro de las empleadas domésticas descendiese del 96,2 % (III° trimestre de 2004) al 90,4 % (I° trimestre de 2007). Sin embargo y más allá del avance que ello significa, la tasa de clandestinidad en esta actividad sigue siendo (con mucho) la más alta de todas las actividades. También hay que señalar que las empleadas domésticas continúan excluidas del seguro de desempleo, la cobertura por accidentes de trabajo y el régimen de asignaciones familiares. Recientemente se las incluyó en el régimen de la asignación universal por hijo.

#### **La actuación de la regulación legal del trabajo doméstico remunerado en la realidad social**

Las estadísticas muestran que el universo de las empleadas domésticas se encuentra atravesado por varias condiciones de vulnerabilidad. Se trata de un universo de trabajadores compuesto en for-

---

(3) La jurisprudencia tradicional no ha ahondado demasiado en las posibilidades de aplicación del Derecho Civil a este tipo de relaciones. Por lo general, los razonamientos judiciales en estos casos se formulan del siguiente modo: Si trabajan menos de cuatro horas por día o menos de cuatro días por semana, están fuera del estatuto. Si están fuera del estatuto, se aplica el régimen del contrato de locación de servicios regulado en el Código Civil. Si se aplica la regulación civil del contrato de locación de servicios, no tienen derecho a reclamarle nada al empleador si las echa sin motivo. Me parece que la última de esas premisas no justifica la conclusión final. Los artículos 1204, 1637, 1642, 1643 y 1644 del Código Civil —entre otros— dan suficiente sustento normativo como para entender que el patrón que echa a su empleada sin justificación debe indemnizarla por el perjuicio sufrido.

ma casi exclusiva de mujeres, mayoritariamente por debajo de la línea de pobreza y con una significativa proporción de migrantes.

La regulación laboral y de la seguridad social para el sector lejos está de mitigar o atenuar dichas condiciones de vulnerabilidad. Por el contrario, las reproduce pautando condiciones de trabajo notoriamente inferiores a las reguladas para las restantes actividades, incluso para aquellas actividades que ocupan principalmente trabajadores sin calificación y que también están reguladas a la baja (obreros de la construcción, peones rurales).

A más de ello, las limitaciones que el propio estatuto del servicio doméstico establece para su aplicación (al menos cuatro horas diarias durante cuatro días a la semana por un lapso mínimo de un mes) provocan que la mayoría de las empleadas domésticas carezcan incluso de los magros derechos que el estatuto reconoce (4).

Debe tenerse en cuenta —además— que el ámbito hogareño en el que se prestan los servicios dificulta los controles estatales a través de los mecanismos tradicionales (policía del trabajo), lo que —sumado a ciertas pautas culturales muy arraigadas— contribuye a que el grado de incumplimiento de las obligaciones del empleador sea muchísimo mayor que en las restantes áreas de actividad.

Solamente comparando una de las principales variables de cumplimiento de las obligaciones del empleador (el registro de los trabajadores) se advierten asimetrías notables. El servicio doméstico no sólo es la actividad con el mayor porcentaje de trabajo en negro, sino que también es el sector que concentra el mayor número absoluto de relaciones de trabajo clandestinas.

**Ver Gráfico 5. Trabajo sin registrar (excluyendo beneficiarios de planes sociales) por sector de actividad, en porcentajes sobre el total y en cantidades (miles de personas)**

Por supuesto, esto es mucho más notable aun si introducimos la variable de género, ya que entonces veremos que el servicio doméstico representa aproximadamente la mitad del trabajo en negro de las mujeres.

**Ver Gráfico 6. Trabajo femenino sin registrar (excluyendo beneficiarias de planes sociales) por sector de actividad, en porcentajes sobre el total y en cantidades (miles de personas)**

Este grado absolutamente inusual de incumplimiento de una de las principales obligaciones del empleador (el registro de los trabajadores) puede fácilmente trasladarse al resto de las obligaciones patronales.

**Las justificaciones tradicionales de la exclusión de las trabajadoras domésticas de las regulaciones laborales generales.**

La mayoría de los autores de Derecho del Trabajo que se han ocupado del tema ha ensayado dos tipos de argumentaciones principales que justifican la exclusión de las trabajadoras domésticas de las regulaciones generales y la regulación peyorativa de sus condiciones de trabajo.

La primera de estas argumentaciones suele hacer centro en la ausencia de lucro en el empleador, quien no es un “empresario”. La argumentación trae más problemas de los que intenta resolver y se debilita notablemente a poco que intentamos definir las palabras “lucro” y “empresario”.

Con respecto a la ausencia de lucro, enseguida se advierte que ello es muy relativo. Muchas tareas desempeñadas en actividades lucrativas no generan un beneficio económico directo para el empleador, pero sí lo hacen en modo indirecto. Fácil es advertir que también —en todos o casi todos los casos— el empleador del servicio doméstico obtiene un beneficio económico en forma indirecta con las tareas prestadas por su empleada, toda vez que ellas le permiten contar con más tiempo para dedicar a actividades lucrativas.

Del mismo modo, es bastante discutible que un hogar familiar no pueda encuadrar en la noción de “empresa” contenida en el artículo 5 de la LCT (5), es decir, la “*organización instrumental de medios*

(4) El 52,8 % de las empleadas domésticas está excluido del estatuto.

(5) A más de ello, corresponde hacer notar que el régimen laboral general (LCT) no asimila las figuras del empleador y del empresario, de modo que admite perfectamente que un empleador no lo sea.

*personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos*" y, en todo caso, no se advierte por qué razón una casa particular no lo sería y sí en cambio un edificio de departamentos (que no es otra cosa en definitiva que un conjunto de hogares familiares).

Lo cierto es que aun cuando no tuviésemos dificultades para interpretar el sentido que quiere darse a las palabras "lucro" y "empresario", resulta forzoso admitir que existen muchos casos de trabajadores que se desempeñan en actividades no lucrativas (como —por ejemplo— los empleados de asociaciones benéficas), sobre los que no se duda de que deben gozar de las protecciones laborales generales.

El segundo tipo de argumentación hace centro en que las tareas se prestan en la intimidad del hogar, lo que conduce a la conveniencia de excluirlas de las protecciones generales para preservar la economía y la armonía de las familias.

La argumentación parece más un prejuicio que un razonamiento completo. Lo cierto es que existen muchos casos de trabajadores que prestan servicios personales en la intimidad de los hogares ajenos (los enfermeros profesionales a domicilio, por ejemplo) y de los cuales no se duda de que deben ser incluidos en las protecciones laborales generales.

Parecería entonces que la explicación de la particular situación en la que se encuentran las empleadas domésticas en la normativa y en la realidad social debería buscarse a partir de otras miradas.

### **La exclusión de las trabajadoras domésticas de las regulaciones laborales generales vista desde una perspectiva de clase.**

Fue en nuestro medio Rodolfo Capón Filas quien con más agudeza señaló la perspectiva de clase como una de las explicaciones más adecuadas a la hora de analizar el por qué de la exclusión de las trabajadoras domésticas de las regulaciones laborales generales.

Ya hemos visto a la hora de analizar el mapa del servicio doméstico que la gran mayoría de las empleadas domésticas se encuentran por debajo de la línea de la pobreza (71 %) y que sus ingresos promedio son los más bajos de la pirámide salarial. Ello sin duda dificulta la identificación positiva de las clases medias con los intereses de estas trabajadoras.

A ello debe sumarse que la mayoría de los operadores políticos y jurídicos que se encuentran en mejores condiciones para influir en la modificación de la situación de las empleadas domésticas (funcionarios del Poder Ejecutivo, legisladores, jueces, abogados, especialistas en Derecho del Trabajo) son —casi en su totalidad— empleadores del servicio doméstico, lo que dificulta aún más esta identificación positiva con los legítimos intereses de las empleadas (6).

Otro fenómeno que dificulta la modificación del estado de cosas es la falta de una organización gremial poderosa (los intentos de sindicalización del sector son todavía embrionarios y débiles) que agrupe a las trabajadoras domésticas; ausencia que responde a causas diversas, pero entre las cuales no conviene descartar que en la especie no esté operando adecuadamente la solidaridad de los restantes estamentos del movimiento obrero, cuyos sectores de mejores ingresos también son empleadores del servicio doméstico.

Sin embargo, la perspectiva de clase —cuya mirada comparto en el punto totalmente— no parece explicar por sí sola la situación en que se encuentran las empleadas domésticas en la realidad social y en la regulación de sus condiciones de trabajo.

A poco que se profundiza esta mirada de clase se advierte que otros colectivos atravesados por situaciones de pobreza similares (peones rurales, obreros de la construcción) también cuentan con regulaciones normativas peyorativas con respecto a las regulaciones generales y también en estos casos se advierten altos índices de incumplimiento de las obligaciones del empleador; pero, con todo, su situación es notoriamente mejor que la de las empleadas domésticas.

---

(6) Un caso atípico e interesante existió durante el primer año de gobierno del presidente Morales en Bolivia con la designación de Casimira Rodríguez como Ministra de Justicia. Rodríguez había trabajado siempre como empleada doméstica y —al momento de arribar al funcionariado— lideraba el Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Bolivia.

### **La exclusión de las trabajadoras domésticas de las regulaciones laborales generales vista desde una perspectiva de género.**

Es muy significativa la comparación de la situación en que se encuentran las empleadas domésticas y los obreros de la construcción. Desde la mirada de clases, se trata de dos colectivos de trabajadores completamente equiparables en tanto ambos están fuertemente atravesados por situaciones de pobreza y cuentan con una significativa proporción de trabajadores migrantes. Sin embargo, existe una variable en la que difieren en términos absolutos: su composición sexual.

Basta repasar —en la primera parte de este trabajo— el cuadro que da cuenta del índice de feminidad en las distintas actividades económicas para advertir que así como el servicio doméstico es una actividad feminizada en términos prácticamente absolutos (el 97,6% son mujeres), la construcción es una actividad casi totalmente masculinizada (97% son varones). En otras palabras, la principal diferencia social entre una empleada doméstica y un obrero de la construcción (ambos suelen ser pobres y migrantes) es su sexo.

En ambos casos existen regulaciones normativas peyorativas con respecto a las regulaciones generales, pero la regulación del trabajo doméstico es notoriamente más desventajosa que la que rige en la construcción.

Es entonces a partir de la perspectiva de género —desechadas las explicaciones tradicionales— que podemos completar lo que ya nos había empezado a mostrar la perspectiva de clase. Las trabajadoras domésticas tienen muchos menos derechos que los demás trabajadores —incluso que sus maridos que trabajan en la construcción— (y en la mayoría de los casos no tienen ninguno, recordemos que más de la mitad está excluida de las disposiciones del estatuto) porque sus tareas son la más clara proyección productiva del clásico trabajo reproductivo de las mujeres y, según los paradigmas tradicionales de la sociedad patriarcal, esos trabajos no valen nada.

Más allá de los notables avances en la situación de las mujeres a partir del siglo XX (derecho al voto —1951—, capacidad civil —1968—, patria potestad compartida —1984), los paradigmas patriarcales continúan siendo dominantes. En el habla coloquial es frecuente escuchar que una mujer que se dedica principal o exclusivamente a los quehaceres de su hogar “**no trabaja**”. Del mismo modo, las estadísticas oficiales colocan a las mujeres que se dedican principal o exclusivamente a los quehaceres de su hogar fuera de la población económicamente activa.

Desde este paradigma patriarcal, el trabajo hogareño resulta invisible y es natural entonces que algo de esa invisibilidad se transporte a los casos en que esas tareas hogareñas son prestadas en forma remunerada en un hogar ajeno. En otras palabras, la cuestión no es sólo que se trata de un colectivo compuesto exclusivamente por mujeres, sino que además se trata de mujeres que hacen trabajos propios de mujeres “*que no trabajan*”.

### **El control de constitucionalidad de las normas que rigen el trabajo doméstico y la aplicación de la doctrina de las distinciones sospechosas.**

La perspectiva de género puede darnos una nueva mirada especialmente significativa en materia de control de constitucionalidad. En efecto, si pensamos que se trata de un colectivo compuesto casi exclusivamente por mujeres (que justamente hacen “trabajos de mujeres” y, específicamente, “de mujeres *que no trabajan*”), deberíamos preguntarnos si las cláusulas que las excluyen de las previsiones normativas generales no constituyen un caso de discriminación prohibida por normas de rango superior.

Me refiero a todas las normas internacionales generales que prohíben la discriminación fundada en el sexo, pero específica y principalmente al artículo 11 de la Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, cuyo enunciado establece que “*Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos*”.

Teniendo en cuenta los datos abrumadores que hemos visto que surgen de las estadísticas sobre la feminización del trabajo doméstico, entiendo que la exclusión de las trabajadoras domésticas de las



protecciones laborales generales —de donde se deriva su regulación completamente peyorativa— se encuentra en contradicción con lo prescripto en la mencionada cláusula de la CEDAW (que posee jerarquía constitucional) y, por tanto, debe ser declarada inconstitucional.

Puede objetarse esta idea el hecho de que la norma excluyente (art. 2 inc. “b” LCT) no hace referencia directa a las mujeres e incluso está redactada en masculino (“los trabajadores del servicio doméstico”). Una objeción de ese tipo merece ser desechada porque no da cuenta siquiera mínimamente de la realidad social de cuyo contexto la interpretación constitucional no puede ni debe evadirse.

Otro tipo de objeción a esta idea —anclada en los criterios clásicos de control de constitucionalidad— puede plantearse del siguiente modo: aunque el fundamento de la exclusión (ausencia de lucro en el empleador, prestación de tareas en la intimidad familiar) pueda ser discutible en cuanto a su razonabilidad, la declaración de inconstitucionalidad de una norma sólo debe ser admitida en casos extremos, dado que se trata de la “última ratio” del ordenamiento jurídico.

Con respecto a ello, entiendo que corresponde en el caso utilizar los parámetros estrictos de control de constitucionalidad que se derivan de la doctrina de las “distinciones sospechosas”. Dicha doctrina —que tuvo su origen en la jurisprudencia norteamericana y alcanzó un marcado desarrollo en la jurisprudencia colombiana— fue receptada por la CSJN y —en apretado resumen— indica que cuando una norma establece un criterio de distinción “sospechoso” (entendido éste como las diferenciaciones basadas en los factores prohibidos explícitamente en los instrumentos de derechos humanos), pesa sobre esa norma una **presunción de inconstitucionalidad**, que sólo puede ser desvirtuada mediante una “*cuidadosa prueba sobre los fines que había intentado resguardar y sobre los medios que había utilizado al efecto.*” (CSJN, 16-11-2004, Hooft, Pedro Cornelio Federico c/Buenos Aires, Provincia de s/acción declarativa de inconstitucionalidad, EN: *Fallos* 322:3034).

En otras palabras, cuando una norma establece una distinción o diferenciación en razón de uno de los factores prohibidos por los instrumentos de Derechos Humanos —y el sexo es uno de esos factores, sin duda— la inconstitucionalidad deja de ser la “última ratio” del ordenamiento y —por el contrario— se presume. Quien quiera sostener la validez constitucional de la norma corre con la carga de alegar y demostrar que la distinción se encuentra razonablemente fundada en una finalidad superior y que existe una adecuada y razonable correlación entre dicha finalidad y los medios empleados para loglarla.

Si perjuicio de ello, las posibles dudas se disipan a poco que se advierte que la República Argentina reconoció indirectamente que la regulación laboral en materia de servicio doméstico constituye un caso de discriminación contra las mujeres cuando, a través de un norma de derecho positivo (decreto 254/98 (7)) se comprometió a revisar y reformar la legislación vigente en materia de regulación del trabajo doméstico. Dicho compromiso incumplido podría generar responsabilidad internacional a la República Argentina y, por tanto, todos los poderes del Estado se encuentran habilitados para hacer cumplir la obligación internacional asumida.

Entiendo que —hasta tanto no exista una reforma legislativa— se impone la declaración de inconstitucionalidad de la norma (art. 2 inc. “b” LCT) que excluye a las trabajadoras domésticas de las protecciones laborales generales (8).

---

(7) Dicha norma aprueba el Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral —elaborado en cumplimiento de los compromisos asumidos por el Estado Argentino en la Declaración y en la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer— cuya cláusula 1.1.4. establece el compromiso asumido por el Estado Argentino de reformar el régimen normativo del servicio doméstico.

(8) Aunque no se acepte la inconstitucionalidad general de la norma excluyente, la perspectiva de género puede ser útil también para analizar la constitucionalidad de las diferentes disposiciones del Estatuto (la falta de licencia por maternidad y la omisión de penalizar el despido por matrimonio y por maternidad violan en forma mucho más directa y explícita las disposiciones del art. 11 de la CEDAW, por ejemplo). Del mismo modo, la indemnización por despido establecida en el estatuto no se compadece con la doctrina constitucional de la CSJN establecida en

### Los proyectos de reforma legislativa.

Desde hace un tiempo existían en la Cámara de Diputados de la Nación diversos proyectos de reforma del régimen laboral aplicable a las trabajadoras domésticas. En casi todos los casos se trataban de propuestas que, en diverso grado, superaban las regulaciones existentes (9). Algunos de esos proyectos intentaban mejoramientos parciales de algunos aspectos (10), otros proponían la modificación del régimen para una parte del universo de empleadas domésticas (11) y otros pretendían una reforma bastante más completa (12).

El trámite de estos proyectos no había avanzado mayormente, ya que ninguno de ellos había obtenido despacho de comisión y, por supuesto, ninguno había recibido tratamiento en el pleno de la Cámara. La situación varió enormemente a partir de la iniciativa del Poder Ejecutivo Nacional que envió a la Cámara el 9 de marzo de 2010 un proyecto de ley que modifica el régimen vigente y que resulta notoriamente más ambicioso que todos los que —hasta el momento— se encontraban en estudio y tratamiento. El proyecto del Poder Ejecutivo modifica en forma total el régimen vigente, evita las exclusiones de cualquier tipo y, en términos prácticos, equipara en forma completa a las empleadas domésticas con el resto del universo de trabajadores dependientes.

Al momento de redactar este artículo, el proyecto de ley mencionado ha obtenido la aprobación de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación.

### La invisibilidad del trabajo doméstico en el estudio y la divulgación del Derecho del Trabajo.

La situación en la que se encuentran las trabajadoras domésticas en la realidad social responde a una suma de causas diversas y, por ello, no es dable esperar que la modificación de una sola de estas causas (la reforma legislativa o la declaración de inconstitucionalidad del art. 2 inc “b” de la LCT, por ejemplo) la modifique por completo.

Ya vimos que en el tema se encuentran comprometidas determinadas pautas culturales propias del paradigma patriarcal con profundo arraigo en nuestra sociedad. Corresponde entonces también

---

“Vizzoti”. La índole de este trabajo me impide analizar en detalle las posibles inconstitucionalidades parciales del estatuto.

(9) La excepción en todo caso está dada por el proyecto de ley (expediente 1941-D-2009) iniciado por los diputados Laura J. Sesma, Silvia Augsburguer, Miguel A. Barrios, Ricardo O. Cuccovillo, Elda R. Gerez y Pablo V. Zancada (Partido Socialista) que establece que “El Poder Ejecutivo reglamentará las remuneraciones por servicio doméstico estableciendo como piso, para el monto más alto de la escala salarial, el correspondiente al salario mínimo vital y móvil, a partir del cual se fijaran los montos correspondientes a otras categorías.” Dada la política salarial seguida actualmente por el Poder Ejecutivo al fijar las remuneraciones del sector, la disposición proyectada constituiría una condición menos beneficiosa que la actual para las trabajadoras domésticas.

(10) En este grupo podemos ubicar el proyecto de ley (expediente 3188-D-2010) de la diputada Silvia Cristina Majdalani (PRO) que se limitaba a incorporar al estatuto los institutos de la protección de la maternidad; y el proyecto (expediente 1464-D-2009) del diputado Raúl Patricio Solanas (Frente para la Victoria) que incluía a las empleadas domésticas en el régimen de la ley de riesgos del trabajo.

(11) En este grupo podemos ubicar al proyecto (expediente 4193-D-2009) de las diputadas Elisa Beatriz Carca y Claudia Fernanda Gil Lozano (Coalición Cívica) que establecía la aplicabilidad del régimen laboral general (LCT) a las empleadas domésticas regidas por el estatuto, pero mantenía la exclusión de las que trabajaran por un tiempo inferior a un mes o a cuatro horas diarias o cuatro días por semana; y el proyecto (expediente 1025-D-2009) de los diputados Lía Fabiola Bianco, Miguel Ángel Iturrieta y Stella Maris Leverberg (Frente para la Victoria), que también mantenía idéntica exclusión.

(12) Es el caso del proyecto de ley (expediente 5374-D-2009) de los diputados Mabel Hilda Müller y Mariano Federico West (Frente para la Victoria); el proyecto (expediente 1026-D-2010) de los diputados Claudio Lozano, Alcira Susana Argumedo y Nora Graciela Iturraspe (Proyecto Sur); y el proyecto (expediente 0696-D-2010) del Diputado Juan Carlos Dante Gullo (Frente para la Victoria). Este último es —a mi juicio— el más completo y ambicioso de todos los reseñados.



reflexionar acerca del papel que jugamos quienes estamos comprometidos con la enseñanza, el estudio, la investigación y la divulgación del Derecho del Trabajo.

Los textos de nuestra disciplina no suelen ser generosos en el espacio que dedican al servicio doméstico. Veamos algunos ejemplos:

El Tratado de Derecho del Trabajo dirigido por Ackerman y Tosca le dedica al tema 53 páginas sobre un total aproximado de 6.000, prácticamente la mitad de las dedicadas a los encargados de edificios de propiedad horizontal (91 páginas). Recordemos que el servicio doméstico concentra el 8% de las personas ocupadas en el país y más del 10% del total de trabajadores dependientes.

La mayoría de los textos que analizan las obligaciones registrales del contrato de trabajo y las consecuencias que de su incumplimiento se derivan (leyes 24.013, 25.323, etc.) no suelen siquiera mencionar a las trabajadoras domésticas, pese a que se trata del sector que concentra el mayor porcentaje de trabajo no registrado y la mayor cantidad absoluta de relaciones clandestinas.

En el capítulo referido a “Trabajo de mujeres”, Vázquez Vialard omite por completo mencionar a las trabajadoras domésticas, pese a que una de cada cuatro mujeres que trabaja en relación de dependencia lo hace en el servicio doméstico.

Los programas de estudio de las Universidades repiten el mismo esquema invisibilizador. El programa de estudio de la Cátedra I de Derecho Social (del Trabajo y la Previsión) de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata contiene 33 bolillas. La bolilla XV, denominada “*relaciones especiales de trabajo*” se encuentra dividida en 6 puntos. El último de esos puntos es el que incluye al servicio doméstico, al que se menciona solamente con las palabras “servicio doméstico” y aparece mezclado con “trabajadores a domicilio”, “régimen nacional de trabajo agrario”, “periodistas profesionales”, “encargados de casas de rentas”, “docentes particulares”, “jugadores profesionales de fútbol” y “trabajadores marítimos”.

De 5.374 palabras que contiene el programa de estudio mencionado, sólo dos (“servicio doméstico”) se refieren al tema que tratamos, que —como ya vimos— incluye el 8 % de las personas ocupadas en el país, a más del 10% de los trabajadores dependientes, a la cuarta parte de las mujeres que trabajan y a la cuarta parte de las relaciones clandestinas de trabajo.

De todos modos, el déficit que —a mi criterio— se observa en materia de estudio y divulgación del Derecho del Trabajo en relación al servicio doméstico no es solamente cuantitativo.

Creo que la costumbre de encasillar al tema en el de los “estatutos especiales” no aparece como el enfoque más adecuado. Es cierto —desde un punto de vista estrictamente positivista— que el estatuto del servicio doméstico es un “estatuto especial”, pero ese enfoque no da cuenta de la principal característica del tema: se trata de un colectivo de trabajadoras mujeres que se dedican a hacer las tareas que hacen las mujeres que “*no trabajan*”. Esta formulación parece una contradicción en los términos, y acaso lo sea, pero sólo a partir de esta contradicción pueden analizarse las cosas más profundamente. Resultaría mucho más adecuado incluir al servicio doméstico en los amplios espacios que suelen reservarse para abordar la problemática del trabajo de mujeres. El sólo hecho de que prácticamente la cuarta parte de las mujeres trabajadoras sean empleadas domésticas justifica plenamente que así sea.

### Conclusión

Dentro del universo de trabajadores dependientes, el sector de las empleadas domésticas es el que presenta las mayores condiciones de vulnerabilidad. Se trata de un colectivo compuesto exclusivamente por mujeres, mayoritariamente pobres y, en muchos casos, migrantes.

Su importancia en la economía del país es mayúscula. Concentra el 8% de las personas ocupadas, el 10% de los trabajadores dependientes y es, cuantitativamente, comparable al sector de la construcción o de la enseñanza.

Las condiciones laborales imperantes en el sector son las peores: registra el mayor porcentaje y la mayor cantidad absoluta de relaciones de trabajo clandestinas, el mayor índice de incumplimiento de las obligaciones patronales y los salarios más bajos de la pirámide salarial.

La regulación jurídica de la actividad no sólo no reduce ni mitiga estas condiciones de vulnerabilidad, sino que, por el contrario, las reproduce; toda vez que establece condiciones de trabajo significativamente peores que las establecidas en el régimen general e, incluso, en los regímenes particulares de otros colectivos de trabajadores que también poseen regulaciones peyorativas (obremos de la construcción, peones rurales).

La modificación del estado de cosas se ve obstaculizada en buena medida por el hecho de que quienes están en mejores condiciones de operar sobre la situación (legisladores, jueces, funcionarios del poder ejecutivo, abogados, especialistas académicos) son en casi todos los casos empleadores del servicio doméstico; a lo que debe sumarse el hecho de que se trata de un universo de trabajadoras que realiza tareas tradicionalmente atribuidas a las mujeres (y, específicamente, a las mujeres *que no trabajan*) y, según los paradigmas tradicionales de la sociedad patriarcal, esos trabajos no valen nada y resultan invisibles.

Los intentos de modificación de las condiciones jurídicas en que se presta el trabajo doméstico remunerado se han reducido hasta hace poco a algunos votos aislados y minoritarios en pocas sentencias judiciales y a algunos proyectos legislativos que no han tenido mayormente tratamiento. En 2010 la sorpresa la constituyó el fuerte impulso que el Poder Ejecutivo le ha impreso a la necesidad de reformar el régimen, lo que lo llevó a presentar un ambicioso y completo proyecto de reforma que ya cuenta con la aprobación de la Honorable Cámara de Diputados.

Si bien la definitiva modificación del régimen normativo que rige a las trabajadoras domésticas no puede darse por descontada, es dable esperar que el debate sobre el tema contribuya a disipar los antiguos prejuicios patriarcales que aún imperan en la cuestión.

### Bibliografía

ACKERMAN, Mario E. y TOSCA, Diego M. *Tratado de derecho del trabajo*. Santa Fe: Rubinzal — Culzoni, 2005.

CAPÓN FILAS, Rodolfo E. "Servicio doméstico y Mercosur", EN: *Derecho del trabajo*, Buenos Aires, 2000-A, 788-794

CATANI, ENRIQUE, "La chica que me ayuda", EN: *La causa laboral*. Buenos Aires, 2009, 37-42.

CONTARTESE, Daniel y MACEIRA, Verónica. *Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestre de 2005*. Buenos Aires: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, 2005.

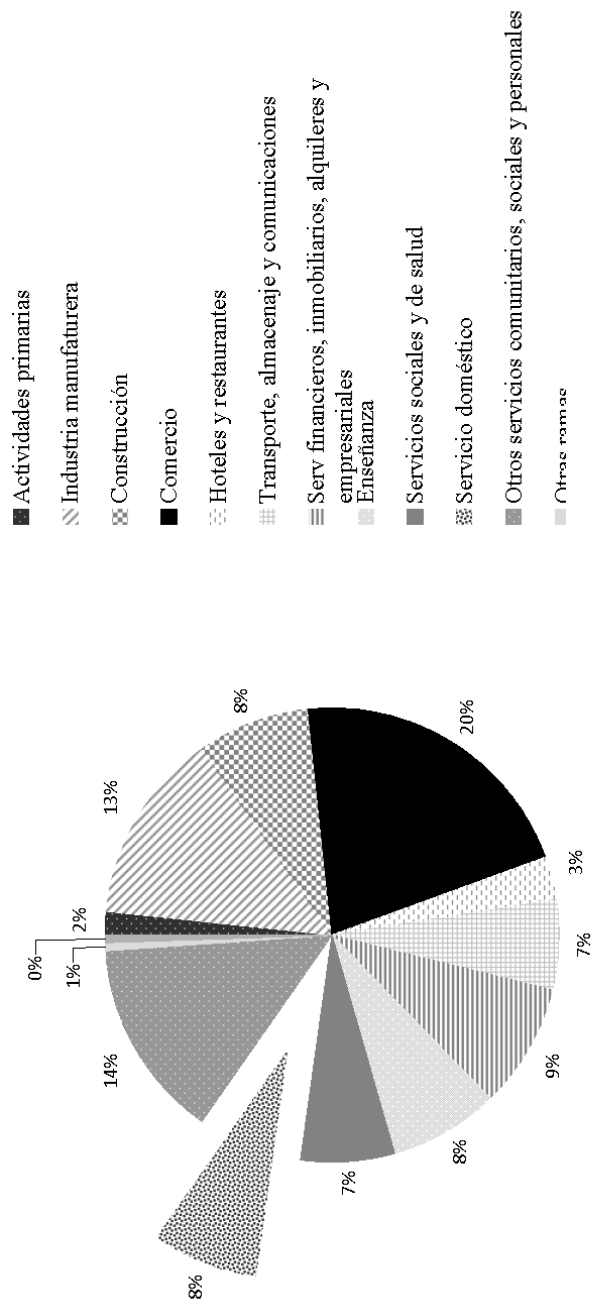
CURUCHET Eduardo E. y BARREIRO Diego A. "Discriminación y control de constitucionalidad estricto (El caso del trabajo doméstico remunerado)", EN: Ramírez, Luis Enrique (coord.) *Derecho del trabajo y derechos humanos*. Buenos Aires: BdeF, 2008, 155-196.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS. 2010. Serie histórica Trabajo e Ingresos. Disponible en "<http://www.indec.gov.ar>" [Fecha de consulta: 10 de noviembre de 2010].

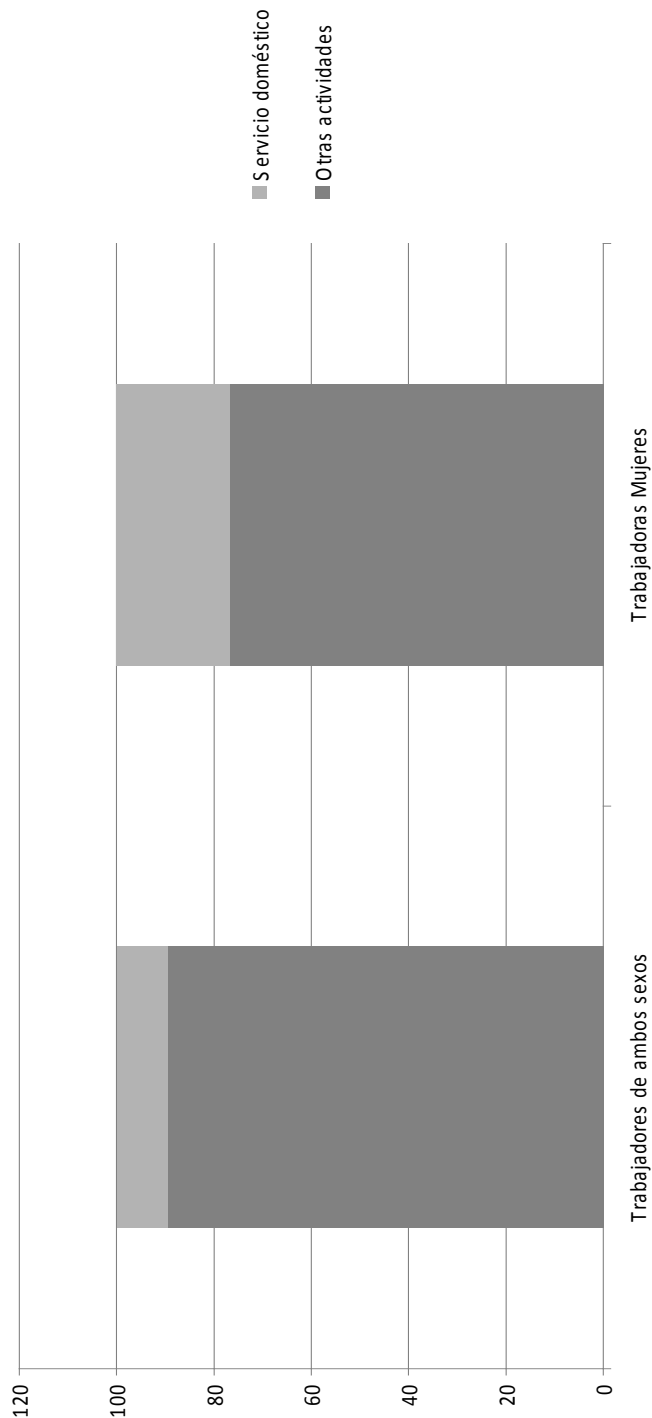
PAUTASSI, Laura y RODRÍQUEZ ENRÍQUEZ, Corina. *Vulnerabilidad laboral, instituciones sociales y género en Argentina*. Buenos Aires: Centro Cultural de la Cooperación, 2004.

VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. *Derecho del trabajo y la seguridad social*. Buenos Aires: Astrea, 1996.

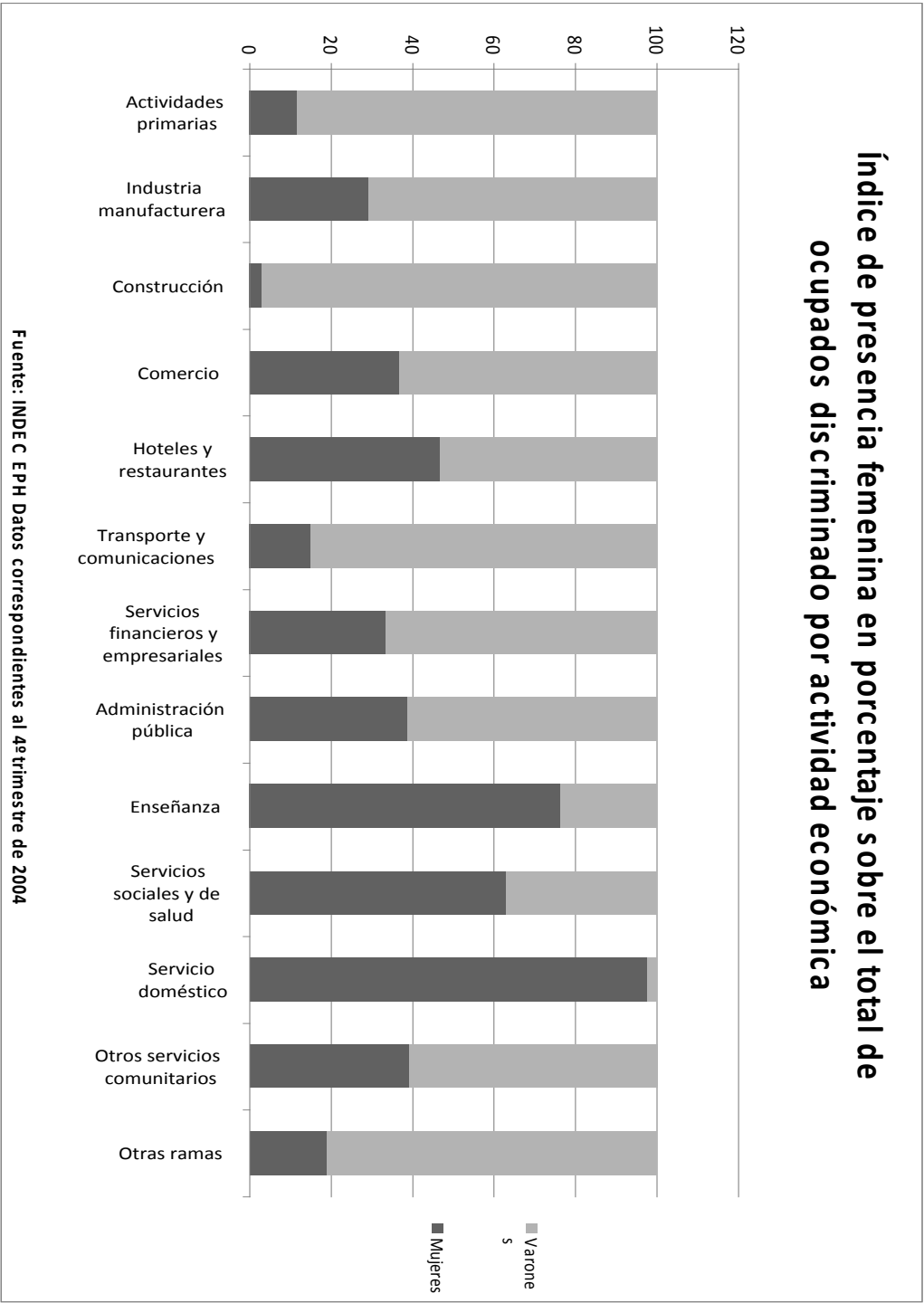
**Personas ocupadas según ramas de la actividad**  
**Fuente: Indec -EPH IVº trimestre de 2004**



# Porcentaje de trabajadores del servicio doméstico sobre el total de trabajadores dependientes discriminado por sexo



Fuente: INDEC EPH Datos correspondientes al 4º trimestre de 2004



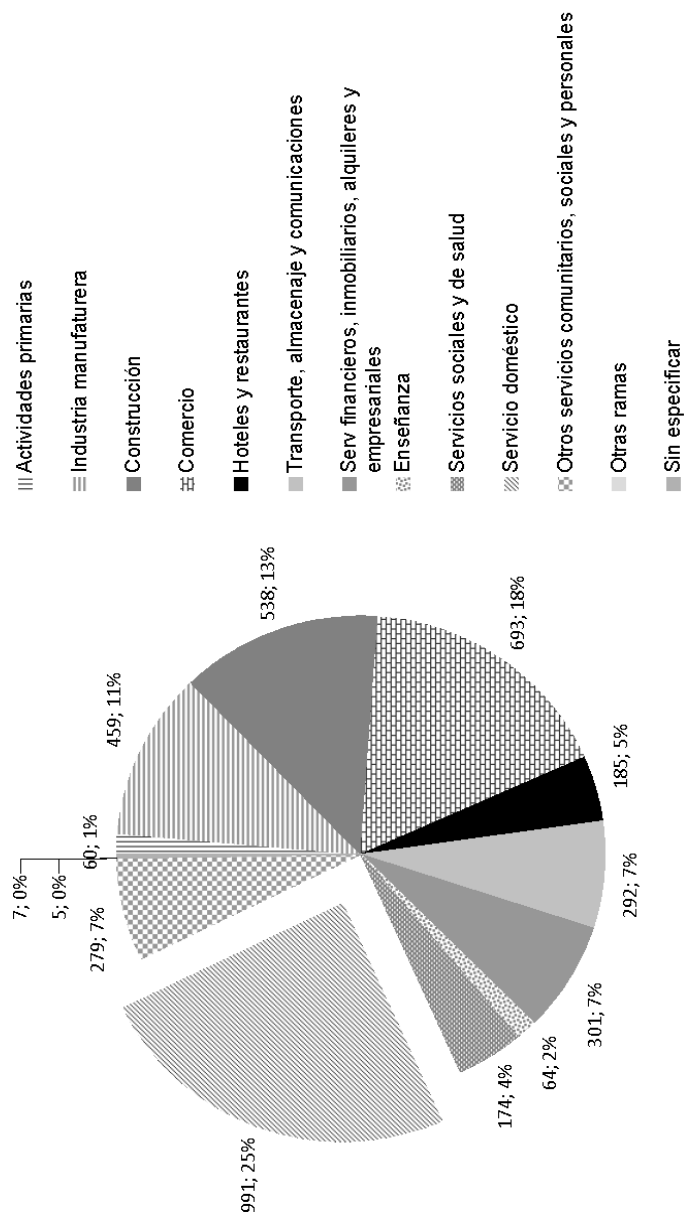
#### 4. Cuadro comparativo de los derechos reconocidos en diferentes estatutos legales

	<b>trabajadores de la LCT</b>	<b>obreros de la construcción</b>	<b>trabajadores rurales</b>	<b>servicio doméstico</b>
<b>jornada máxima</b>	8 horas diarias o 48 semanales	9 horas diarias y 44 semanales	8 horas diarias y 48 semanales	ilimitada
<b>sueldo mínimo mensual</b>	\$ 1.500	\$ 1.647 (cat. sereno)	\$ 1.405 (cat. peón general)	\$ 1.347,56 (cuarta cat.)
<b>pausa mínima entre jornadas</b>	12 horas	12 horas	12 horas	9 horas
<b>vacaciones</b>	hasta 35 días	hasta 35 días	hasta 30 días	hasta 20 días
<b>descanso semanal</b>	desde las 13 hs. del sábado hasta las 24 del domingo	desde las 13 hs. del sábado hasta las 24 del domingo	domingos	un día por semana o dos medios días.
<b>licencia por enfermedad</b>	hasta 1 año	hasta 6 meses	hasta 6 meses	hasta 30 días
<b>licencia por maternidad</b>	90 días	90 días	90 días	carece
<b>cobertura por accidentes de trabajo</b>	ley de riesgos del trabajo	ley de riesgos del trabajo	ley de riesgos del trabajo	carece
<b>lactancia</b>	2 descansos de ½ hora por un año	2 descansos de ½ hora por un año	según prescripción médica	carece
<b>despido</b>	una mejor remuneración mensual, normal y habitual (sujeta a tope máximo) por año de servicio o fracción mayor a 3 meses (sujeta a tope mínimo)	fondo de cese laboral. 12% de las remuneraciones percibidas durante el primer año y 8 % de las remuneraciones percibidas en adelante	una mejor remuneración mensual, normal y habitual (sujeta a tope máximo) por año de servicio o fracción mayor a 3 meses (sujeta a tope mínimo) más un incremento que varía según la antigüedad	media remuneración promedio por año de servicio o fracción mayor a 3 meses
<b>despido de un trabajador o trabajadora con una antigüedad de 10 meses y un sueldo de \$ 1.500</b>	\$ 3.000 (preaviso \$ 1.500, despido \$ 1.500)	\$ 1.800 (fondo de cese laboral)	\$ 3.600 (despido \$ 3.000 -tope mínimo-, incremento por antigüedad \$ 600)	\$ 250 (5 días de preaviso)
<b>despido de un trabajador o trabajadora con una antigüedad de 10 años y un sueldo de \$ 1.500</b>	\$ 18.000 (preaviso \$ 3.000, despido \$ 15.000)	\$ 16.380 (fondo de cese laboral)	\$ 18.000 (despido \$ 15.000, incremento por antigüedad \$ 3000)	\$ 8.000 (preaviso \$ 500, despido \$ 7.500)



**Trabajo sin registrar (excluyendo beneficiarios de planes sociales) por sector de actividad en porcentajes sobre el total y en cantidades (miles de personas)**

**Fuente: Indec -EPH 1º trimestre de 2007**



**Trabajo femenino sin registrar (excluyendo beneficiarias de planes sociales)  
por sector de actividad en porcentajes sobre el total y en cantidades (miles  
de personas)**

**Fuente: Indec -EPH 1º trimestre de 2007**

